



KEPUASAN PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT YANG BERDAMPAK PADA KUALITAS PELAYANAN KESEHATAN: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

Regina Tirza Maindoka¹, Vip Paramarta², Kosasih³, Farida Yuliaty⁴

^{1,2,3}Pascasarjana, Magister Manajemen, Manajemen Rumah Sakit, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
reginatirza6789@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia sebagai hal yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun pelayanan di rumah sakit. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan kualitas layanan yang dinilai dari kinerjanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis secara sistematis temuan ilmiah terkait kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai di rumah sakit. Penelusuran pustaka dilakukan melalui beberapa basis data elektronik, termasuk *Google Scholar* dan *pubmed* untuk menarik artikel yang diterbitkan dari tahun 2020 hingga April 2025. Semua tahap seleksi didokumentasikan menggunakan diagram alir PRISMA. Hasil dari penelitian ini yaitu Kepuasan pegawai dan motivasi kerja sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai di rumah sakit dengan melakukan meningkatkan produktivitas, menurunkan *turn over*, meningkatkan kreativitas, dan meningkatkan kualitas perawatan. Dengan demikian, kepuasan pegawai dan motivasi kerja sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai di rumah sakit.

Kata Kunci: Kepuasan Pegawai, Kinerja Pegawai, Kualitas Pelayanan Kesehatan, Motivasi Kerja.

Abstract

Human resources as an important thing cannot even be separated from an organization, both institutions and services in hospitals. Human resources are also the key that determines the development of service quality as assessed by its performance. The purpose of this study was to systematically identify, evaluate, and synthesize scientific findings related to job satisfaction and work motivation in improving employee performance in hospitals. Literature searches were conducted through several electronic databases, including Google Scholar and pubmed to capture articles published from 2020 to April 2025. All stages of selection were documented using the PRISMA flowchart. The results of this study are that employee satisfaction and work motivation are very important in improving employee performance in hospitals by increasing productivity, reducing turnover, increasing creativity, and improving the quality of care. Thus, employee satisfaction and work motivation are very important in improving employee performance in hospitals.

Keywords: Employee Satisfaction, Employee Performance, Quality of Health Services, Work Motivation.

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2025

✉ Corresponding author :

Address : Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

Email : reginatirza6789@gmail.com

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat di suatu wilayah. Sebuah Rumah Sakit akan memberikan pelayanan optimal manakala didukung oleh sumber daya yang berkualitas. Sumber daya yang dibutuhkan Rumah Sakit pun sangat beragam, salah satunya adalah sumber daya manusia (Calundu, 2018). Sumber daya manusia sebagai hal yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun pelayanan di rumah sakit. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan kualitas layanan yang dinilai dari kinerjanya. Kinerja seorang tenaga kesehatan dapat dinilai dari kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Handayani, 2018).

Tenaga kesehatan merupakan ujung tombak utama suatu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit dan merupakan cermin utama dari keberhasilan suatu pelayanan kesehatan. Sehingga perlu dilakukan pembenahan terkait dengan rasio kecukupan sumber daya manusia dibandingkan dengan jumlah pasien dan pembenahan tersebut bisa diibaratkan sebagai bentuk strategi dalam keselamatan pasien dan meningkatkan kepuasan pegawai (Hasibuan, 2019).

Mangkunegara (2017) menjelaskan pelayanan kesehatan merupakan suatu aktivitas atau serangkaian aktivitas yang bersifat tidak kasat mata (tidak dapat diraba) yang terjadi sebagai akibat adanya interaksi antara pasien dengan pegawai atau tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan di instansi kesehatan. Hal ini juga berkaitan bagaimana sumber daya manusia di Rumah Sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sub-sistem dalam sistem kesehatan nasional. Karena SDM memiliki peranan penting dan krusial dalam rencana pencapaian *Universal Health Coverage* (UHC).

Hogan (2020) menjelaskan bahwa *era knowledge-based global economy*, hampir 80% nilai atau sumber daya yang penting dalam sebuah organisasi berasal dari intangible assets seperti *human capital*. Artinya Rumah Sakit harus mengelola hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan bersama Rumah Sakit dan masyarakat dapat menjadi terlaksana dengan baik (Kurniawan, 2021).

Dua hal penting yang kini semakin sering ditekankan adalah terkait pelaksanaan pelayanan kesehatan yang efektif dan efisien yang sudah tidak lagi menjadi hal baru saat ini karena merupakan suatu keharusan. Dalam memperbaiki pelayanan kesehatan yang berfokus pada kepuasan pasien selama penanganan, dibutuhkan tenaga kesehatan yang berkemampuan tinggi, cekatan,

dan terampil yang dapat saling berkoordinasi, dukungan pegawai rumah sakit, serta dukungan infrastruktur (Lianto, 2019). Pegawai menjadi salah satu sumber daya yang penting di rumah sakit yang mampu mengaplikasikan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian terhadap berbagai tugas manajemen sumber daya manusia (SDM). Dan, inilah yang kini menjadi salah satu hal penting dan paling utama selain sistem informasi rumah sakit sebagai tulang punggung dari suatu jalannya bisnis proses Rumah sakit (Kawiana, 2020).

Manajemen sumber daya manusia kini memiliki tugas untuk mencapai pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif, hubungan kerja yang baik antar pegawai, pengembangan pegawai yang maksimum, moral yang tinggi dalam organisasi, serta pengembangan dan apresiasi aset manusia yang berkelanjutan. Sebagian besar rumah sakit telah cukup memahami pentingnya perencanaan SDM dengan prinsip memberikan pekerjaan yang sesuai dengan individu sehingga dapat mencapai pelayanan yang efisien dan kepuasan pasien. Penilaian kinerja menjadi hal yang penting untuk dapat memperbaiki SDM melalui berbagai prosedur seleksi (Handoko, 2019).

Permasalahan dalam mengimplementasikan manajemen SDM yang strategis dapat dengan meningkatkan SDM yang berkualitas. Salah satunya dengan peningkatan performa yang spesifik dapat dicapai dengan berbagai jenis praktik manajemen SDM dalam bentuk satuan maupun kumpulan praktik. Salah satu praktik dari bagian manajemen SDM yang juga telah banyak diteliti adalah bahwa perlunya motivasi kerja pada pegawai agar memberikan dampak positif terhadap pelayanan (Hasibuan, 2019).

Dalam hubungan ini faktor motivasi pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Faktor motivasi memberikan peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka aspek tersebut sangat penting bagi tumbuh kembangnya suatu organisasi (Hartono, 2022).

Kepuasan pegawai adalah salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu Rumah Sakit. Kepuasan pegawai tidak hanya berdampak pada kebahagiaan individu, tetapi juga mempengaruhi produktivitas tim, retensi karyawan, dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, penting bagi para pemimpin bisnis dan *Human Resources* (HR) untuk memahami bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan pegawai. Kepuasan pegawai

sangat penting bagi keberhasilan organisasi karena berdampak pada produktivitas, retensi, dan penurunan pergantian pegawai. Semakin bahagia karyawan dengan pekerjaan mereka, semakin lama mereka akan bertahan di Rumah Sakit (Huda, 2020). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk

METODE

Penelitian ini merupakan telaah sistematis yang mengacu pada pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA)*. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis secara sistematis temuan-temuan ilmiah terkait penerapan konsep rumah sakit hijau terhadap dampak mutu pelayanan rumah sakit. Penelusuran pustaka dilakukan melalui beberapa basis data elektronik, antara lain *Google Scholar* dan pubmed untuk menjaring artikel-artikel yang terbit tahun 2020 hingga April 2025. Proses seleksi artikel dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu: identifikasi dan penyaringan berdasarkan judul dan abstrak, dilanjutkan dengan penilaian kelayakan artikel teks lengkap berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Semua tahap seleksi didokumentasikan menggunakan diagram alir PRISMA. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian yaitu “kepuasan kerja”, “kepuasan pegawai”, “motivasi kerja”, “kualitas pelayanan

mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis secara sistematis temuan ilmiah terkait kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai di rumah sakit.

kesehatan”, “peningkatan”, “*improvement*”, “*hospital*”, “rumah sakit”. Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi: 1) artikel hasil penelitian empiris, 2) penelitian yang membahas tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja pegawai di rumah sakit, 3) artikel berbahasa Indonesia atau Inggris, 4) terbit pada jurnal peer-review dan relevan dengan fokus penelitian. Kriteria eksklusi meliputi artikel yang bukan konteks layanan rumah sakit. Artikel yang lolos seleksi kemudian dianalisis secara deskriptif dan disintesis secara naratif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pemilihan artikel dalam penelitian ini mengikuti alur sistematis yang digambarkan dalam diagram PRISMA berikut. Diagram ini menunjukkan tahapan identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan pemilihan akhir artikel yang disertakan dalam tinjauan sistematis. Dari total 1.237 artikel yang diidentifikasi, 10 artikel ditemukan memenuhi kriteria dan disertakan dalam analisis akhir.

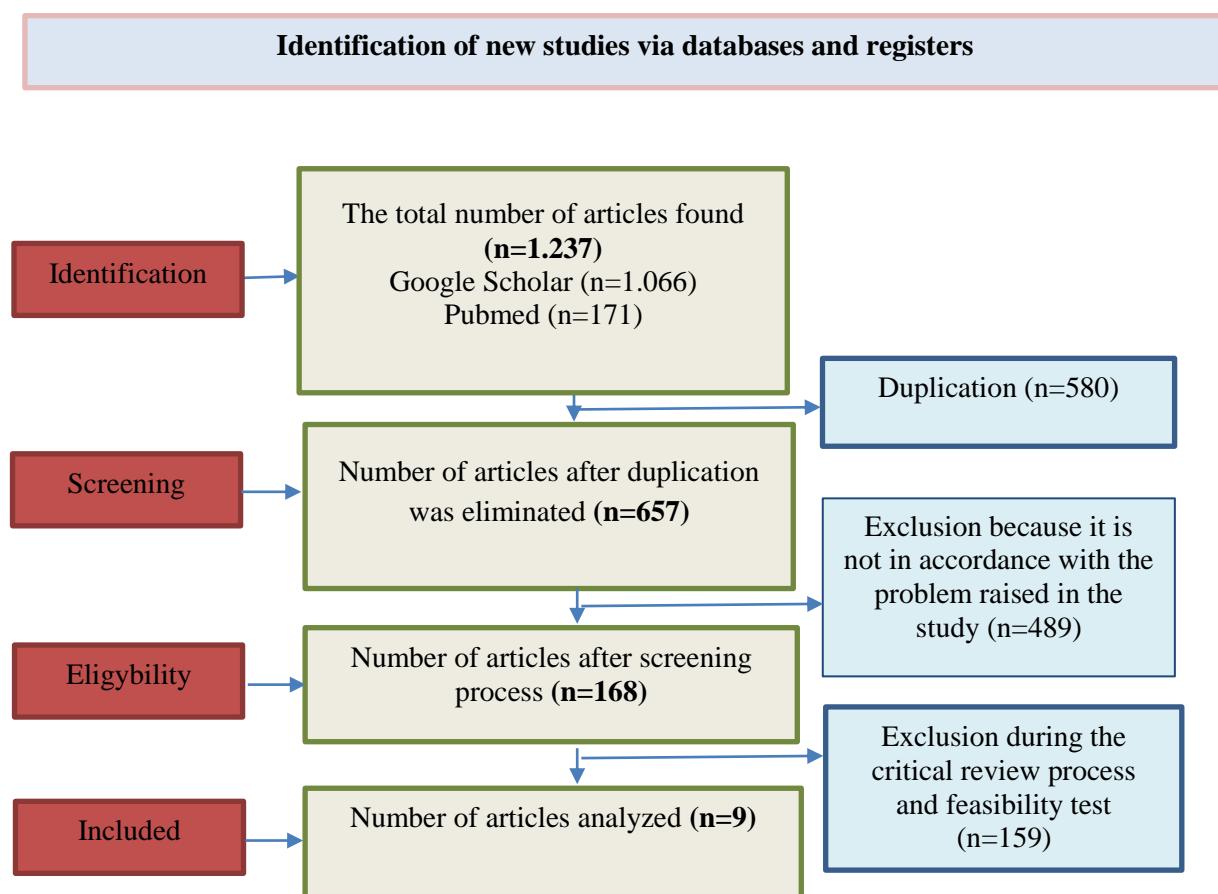


Figure 1. PRISMA (Search and Screening Strategy) of literature review

Table 1. Hasil Artikel

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Nama Jurnal	Tujuan & Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Anita Lassa, Agustinus Longa Tiza. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kefamenanu Dengan Motivasi Kerja. <i>Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik</i> . Vol. 6 No.1	Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan kualitas pelayanan serta untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan di RSUD Kefamenanu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian survey.	Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja
2	Aznira Nurul Hidayah, Nurmuati Muchlis, Rasyidin Abduallah. (2021). Pengaruh Fasilitas Kesehatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Pasien Melalui Kualitas Pelayanan Pada Unit Rawat Inap Di RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. <i>Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)</i> . Vol. 2 No.1	Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh fasilitas kesehatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan pasien melalui kualitas pelayanan pada unit rawat inap di RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Rancangan penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah survei analitik dengan pendekatan <i>Cross Sectional Study</i> .	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh fasilitas kesehatan dan motivasi kerja terhadap kepuasan pasien melalui kualitas pelayanan di RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.
3	Ani Kuspini. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Cantigi Kabupaten Indramayu Tahun 2021. <i>Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia</i> . Vol. 2 No.1	Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh faktor kemampuan dan motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas Cantigi Kabupaten Indramayu. Metode yang digunakan adalah dua jenis penelitian, yaitu penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif. Model penelitian memakai persamaan regresi berganda.	Hasil penelitian ini berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kualitas pelayanan kesehatan. Uji bersama kedua variabel juga berpengaruh signifikan, dan uji koefisien determinasi kedua variabel, kemampuan dan motivasi kerja, dapat menjelaskan variabel kualitas pelayanan.
4	Andreano Christian Porotu'o, Bernabas HR Kairupan, Greta JP Wahongan. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. <i>JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)</i> . Vol. 8 No.2	Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis motivasi kerja dan sikap profesi terhadap kinerja perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat survei analitik dengan pendekatan <i>cross sectional study</i> dan analisis multivariat menggunakan <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> dengan menggunakan alat bantu analisis data Smart PLS 3.0.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Perawat dan Sikap Profesi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado melalui Kepuasan Kerja.
5	Rosyida Avicennianing Tyas, Andreasta Meliala. (2024). Hubungan Kepuasan Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Perawat Di RS Akademik UGM. <i>Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan (The Indonesian Journal of Health Service Management)</i> . Vol. 26 No.4	Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis hubungan antara kepuasan sistem remunerasi, motivasi kerja, dan kinerja perawat di RS Akademik UGM. Desain penelitian ini yaitu penelitian dengan rancangan eksplanatori. Data kuantitatif diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dan studi dokumentasi. Data kualitatif diperoleh dari wawancara mendalam.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja perawat RS Akademik UGM.

6	Asral, Kelvin Sahrain. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Perawat terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Aloe Saboe Kota Gorontalo. <i>Islamic Economics and Finance Journal</i> . Vol. 1 No.1	Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh variabel kompetensi terhadap mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Desain penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif.	Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan dengan tingkat regresi yang lemah antara kompetensi dengan mutu pelayanan kesehatan, pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan tingkat korelasi yang cukup kuat antara motivasi kerja perawat dengan mutu pelayanan kesehatan, pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja perawat terhadap mutu pelayanan kesehatan.
7	Darmawan Ukkas. (2020). Hubungan antara Motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di wilayah kerja puskesmas Lakessi Kota Parepare. <i>Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan</i> . Vol. 3 No.3	Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat hubungan motivasi, kepuasan kerja dan masa kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare. Desain penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Metode penelitian analitik dengan desain penelitian observasional dengan pendekatan <i>cross sectional study</i> . Penelitian ini penelitian kuantitatif.	Hasil penelitian, menunjukkan ada hubungan antara motivasi kerja ($\rho= 0, 01$), Kepuasan kerja ($\rho= 0, 02$), Masa kerja ($\rho= 0,036$) dengan kinerja tenaga pelayanan kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Lakessi Kota Parepare. Artinya dari penelitian bahwa ada hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan masa kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lakessi Kota Parepare.
8	Anija Wau. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. <i>Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi</i> . Vol. 1 No.1	Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. Desain penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan pendekatan <i>Partial Least Square</i> (PLS).	Hasil dari penelitian ini menunjukkan setiap variabel motivasi kerja dan maupun variabel efektivitas kerja meningkat dengan hasil yang baik, maka secara langsung maupun tidak langsung produktivitas pegawai di dinas UPTD Puskesmas Bawomataluo akan menghasilkan output yang meningkat dan hasil yang lebih berkualitas lagi.
9	Anita Sahputri, Arifah Devi Fitriani. (2023). Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksanadi Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur Tahun 2023. <i>Jurnal Ners</i> . Vol. 8 No.1	Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur. Desain penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yang berjenis korelasi yang bersifat <i>cross sectional</i> .	Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan gaji, bonus dan tunjangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur.

Pembahasan

Peningkatan Efisiensi Kerja

Peningkatan kerja sebagai salah satu peningkatan kinerja pegawai rumah sakit yang memiliki dampak pada layanan kesehatan. Peningkatan efisiensi kerja sebagai upaya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, lebih cepat, dan lebih sedikit pemborosan sumber daya seperti waktu, tenaga, dan biaya (Hasibuan, 2019). Ini berarti menghasilkan lebih banyak output dengan input yang lebih sedikit, atau mencapai hasil yang sama dengan usaha yang lebih sedikit. Secara lebih rinci, peningkatan efisiensi kerja dapat dicapai melalui membuat daftar tugas dan menetapkan prioritas pekerjaan yang paling penting untuk diselesaikan

terlebih dahulu, mengatur waktu dengan efektif untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dan menghindari penundaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mengurangi gangguan yang dapat mengganggu konsentrasi, memanfaatkan alat dan teknologi yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi, membagi tugas kepada anggota tim yang tepat sesuai dengan keahlian mereka untuk menghindari beban kerja yang berlebihan pada satu individu (Darmawan, 2020).

Dengan meningkatkan efisiensi kerja secara teratur mengevaluasi proses kerja dan mencari cara untuk memperbaikinya agar lebih efisien. Selain itu juga hal yang dapat dilakukan yaitu dengan

menyediakan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan mendukung produktivitas, mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan efisien, menggunakan metrik kinerja untuk memantau kemajuan dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan (Hamid, 2018). Dengan meningkatkan efisiensi kerja, individu dan organisasi dapat mencapai produktivitas yang lebih tinggi, mengurangi biaya, dan mencapai tujuan dengan lebih efektif. Pegawai yang puas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih produktif. Pegawai yang puas cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan pasien. Kepuasan pegawai dapat mengurangi turnover pegawai dan menghemat biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan pegawai baru (Devung, 2019).

Peningkatan Kreativitas Kerja

Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam pekerjaan. Peningkatan kreativitas kerja pada pegawai rumah sakit dapat dicapai melalui beberapa strategi, termasuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pelatihan dan pengembangan, serta memberikan insentif dan penghargaan. Selain itu, penting juga untuk memastikan bahwa pekerjaan sesuai dengan minat dan keahlian karyawan, serta mendorong kolaborasi dan komunikasi yang efektif antar departemen (Gibson, 2018). Berikut adalah beberapa cara spesifik untuk meningkatkan kreativitas kerja pada pegawai rumah sakit dengan memberikan kebebasan untuk berinovasi, dan memberikan umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan kreativitas, menyediakan ruang kerja yang nyaman, peralatan yang memadai, dan akses ke informasi yang diperlukan dapat memfasilitasi pemikiran kreatif, memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja, jika memungkinkan, dapat membantu pegawai merasa lebih santai dan terinspirasi, memberikan pengakuan atas ide-ide kreatif dan memberikan penghargaan atas kontribusi kreatif dapat memotivasi pegawai untuk terus berpikir kreatif (Erdiana, 2018). Selain itu juga dengan mengadakan pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan berpikir kreatif, seperti pemecahan masalah, pemikiran lateral, dan *brainstorming*, dapat meningkatkan kemampuan pegawai. Memberikan pelatihan yang relevan dengan pekerjaan mereka, seperti penggunaan teknologi baru atau prosedur medis terbaru, dapat membantu pegawai merasa lebih percaya diri dan mampu menghasilkan ide-ide baru hal ini juga dapat menghubungkan pegawai dengan mentor yang berpengalaman dalam bidang kreativitas dapat memberikan bimbingan dan inspirasi (Hartono, 2022).

Peningkatan kreativitas pada pegawai dapat juga melakukan menyediakan forum diskusi di mana pegawai dapat berbagi ide, pengalaman, dan tantangan mereka dapat memicu pemikiran kreatif dan kolaborasi. Hal ini juga dapat membentuk tim lintas fungsi yang terdiri dari pegawai dari berbagai departemen dapat mendorong pertukaran ide dan perspektif yang berbeda. Memastikan bahwa sistem komunikasi di rumah sakit berjalan lancar dan transparan dapat memfasilitasi penyebaran informasi dan ide-ide kreatif. Memberikan insentif finansial untuk ide-ide kreatif yang diimplementasikan dapat menjadi motivasi yang kuat. Penghargaan seperti pujian, promosi, atau kesempatan untuk mengikuti konferensi dapat menjadi bentuk pengakuan atas kontribusi kreatif (Erdiana, 2018). Mengumumkan ide-ide kreatif yang berhasil diimplementasikan di rumah sakit dapat memberikan rasa bangga dan motivasi bagi pegawai yang bersangkutan. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, rumah sakit dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kreativitas, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan. Peningkatan kreativitas kerja pada pegawai rumah sakit dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan pasien (Djuraidi, 2020).

Meningkatkan Komitmen Pegawai

Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap rumah sakit dan pekerjaannya (Edison, 2019). Untuk meningkatkan komitmen pegawai di rumah sakit, diperlukan pendekatan holistik yang mencakup aspek-aspek seperti lingkungan kerja yang positif, pengembangan kompetensi, pengakuan atas kinerja, dan komunikasi yang efektif. Komitmen pada pegawai di rumah sakit salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung (Gomez, 2019). Dengan membangun budaya komunikasi yang dua arah, di mana karyawan merasa nyaman menyampaikan ide, masukan, dan kekhawatiran. Selain itu juga dapat dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik, baik secara formal maupun informal. Ini bisa berupa pujian, bonus, promosi, atau bentuk apresiasi lainnya. Komitmen juga dapat dicapai dengan memfasilitasi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan untuk mencegah burnout dan meningkatkan kepuasan kerja. Memastikan karyawan memiliki fasilitas dan sumber daya yang memadai untuk melakukan pekerjaan mereka dengan efektif. Menerapkan kebijakan yang adil dan setara untuk semua karyawan, tanpa diskriminasi (Duha, 2018).

SIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang baik hasil yang baik berdampak pada produktivitas pegawai dan akan menghasilkan output yang meningkat dan hasil yang lebih berkualitas. Hal ini juga motivasi kerja dan kepuasan pegawai yang baik dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreano, Christian Porotu'o, Bernabas HR Kairupan, Greta JP Wahongan. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat Di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*
- Ani, Kuspini. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan di Wilayah Kerja Puskesmas Cantigi Kabupaten Indramayu Tahun 2021. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*
- Anja, Wau. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*
- Anita, Lassa, Agustinus Longa Tiza. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kefamenanu Dengan Motivasi Kerja. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik Administrasi Dan Kebijakan Publik*
- Anita, Sahputri, Arifah Devi Fitriani. (2023). Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksanadi Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur Tahun 2023. *Jurnal Ners*
- Asral, Kelvin, Sahrain. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Perawat terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr. Aloe Saboe Kota Gorontalo. *Islamic Economics and Finance Journal*
- Aznira Nurul Hidayah, Nurmuati Muchlis, Rasyidin Abduallah. (2021). Pengaruh Fasilitas Kesehatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Pasien Melalui Kualitas Pelayanan Pada Unit Rawat Inap Di RSUD Haji Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)*
- Darmawan, Ukkas. (2020). Hubungan antara Motivasi dengan kinerja tenaga kesehatan di wilayah kerja puskesmas Lakessi Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*
- Devung, Simon. (2019). *Pengantar Ilmu Administrasi Dan Manajemen*. Jakarta: Depdikbud
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*
- Edison, E. Anwar, Yohny dan Komariyah, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Erdiana, Retnowulan, Puspitasari, E. N., (2018). Evaluasi Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit di RSUD Kabupaten Temanggung dengan Menggunakan Metode Hot-Fit. *Journal of Information Systems for Public Health*
- Gibson. (2018). *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Gomez. (2019). *Managing Human Resources*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall International. Inc.
- Hamid. H. (2018). *Manajemen Pemberdayaan Masyarakat*. Makasar: La Macca
- Handayani, S., Fannya, P., & Nazofah, P. (2018). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rawat INAP RSUD Batusangkar. *Jurnal Endurance*
- Handoko, H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hartono, R. (2022). Analisa Kepuasan Kerja Dalam Perusahaan Ekspedisi RAPL (Rayhan Alffard Proffesional Logistik). *Applied Industrial Engineering Journal*
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huda, Nurul. (2020). *Manajemen SDM (Analisis Kinerja Karyawan Pada Perusahaan)*. Parepare: Insan Cendikia Mandiri.
- Hogan. (2018). *Validity of The Hogan Personality Inventory, Hogan Development Survey, And The Motives, Velues, Preferences Inventory For Developing Agile Leaders Based On The International Institute For Management Development Agile Leader Model*. Greenwood: Hogan Assessment Systems
- Kawiana, I Gede Putu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Bali: UNHI Press
- Kurniawan, J., Mora, L., & Sadijah, N. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE Express) Karawang. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*

Lianto, L. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*

Pandu, Lesmana, Kosasih, Kadarisman, Paramarta, Yuliaty, F. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Vio Resources. *Media Bina Ilmiah*

Rosyida, Avicennianing Tyas, Andreasta Meliala. (2024). Hubungan Kepuasan Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Perawat Di RS Akademik UGM. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan (The Indonesian Journal of Health Service Management)*